

LAVOROdi **CARLOTTA MARIANI, PIERLUIGI MARIANI****Disabilità e diritti durante la pandemia**

Il Covid-19 ha reso necessaria una maggior tutela per i lavoratori fragili e per i genitori di figli disabili, che hanno dovuto conciliare tra mille difficoltà la vita familiare e l'attività lavorativa. Analizziamo i loro diritti.

Durante la pandemia Covid-19 il legislatore ha voluto tutelare con disposizioni specifiche i lavoratori con disabilità, cosiddetti lavoratori fragili, e i genitori di figli con disabilità. La veloce evoluzione della pandemia, e delle normative di conseguenza, rende necessario chiarire, allo stato attuale, quali sono i loro diritti.

1) I **lavoratori fragili** sono lavoratori in possesso di certificazione attestante una condizione di rischio (derivante da immunodepressione, da patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita) e lavoratori con disabilità accertata ai sensi dell'art. 3, c. 3, L. 104/1992.

Il D.L. Sostegni n. 41/2021 ha prorogato fino al 30.06.2021 la previsione dell'art. 26, c. 2- *bis*, D.L. 18/2020, confermando il diritto di svolgere l'attività lavorativa **in modalità agile**, anche attraverso l'adibizione a una diversa mansione compresa nella stessa categoria o area di inquadramento, oppure svolgendo attività di formazione professionale da remoto. In altre parole, l'azienda deve anzitutto valutare la possibilità di svolgimento dell'attività in modalità agile, anche modificando la mansione del lavoratore o organizzandone la partecipazione a corsi di formazione a distanza.

Solo nel caso in cui la prestazione non possa essere svolta in modalità agile, il periodo di **assenza** viene equiparato a **ricovero ospedaliero**, previa certificazione medica; il D.L. Sostegni ha previsto che tale periodo non sia computabile ai fini del periodo di **comporto** (tale esclusione era precedentemente prevista solo per le assenze ai sensi dell'art. 26, c. 1, D.L. 18/2020, ossia periodi di quarantena con sorveglianza attiva o permanenza domiciliare). Ricordiamo che i lavoratori con disabilità accertata ai sensi della dell'art. 33, c. 6, **L. 104/1992** hanno diritto a 3 giorni di permesso retribuito mensile, oppure 2 ore di permesso giornaliero retribuito.

2) I **genitori di figli disabili** ai sensi dell'art. 4, c. 1, L. 104/1992, iscritti a scuole di ogni ordine e grado per le quali è disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza oppure ospitati in centri diurni a carattere assistenziale per i quali è stata disposta la chiusura, fino al 30.06.2021, hanno il diritto di svolgere l'attività lavorativa in modalità agile. Si ritiene che la previsione del D.L. 30/2021 superi le precedenti disposizioni dell'art. 21- *ter*, D.L. 104/2020 e dell'art. 22- *bis*, D.L. 137/2020 che, seppur con qualche differenza, avevano già previsto misure a tutela dei genitori di figli disabili.

Nel caso in cui la prestazione non possa essere svolta in modalità agile, l'art. 2, D.L. 30/2021 prevede la possibilità per il genitore di richiedere un **congedo indennizzato al 50%** nel caso di infezione da Covid-19, di quarantena da contatto (ovunque avvenuto) disposta con provvedimento dell'ASL, di sospensione dell'attività didattica in presenza o chiusura del centro assistenziale diurno. Il congedo può essere richiesto a prescindere dalla convivenza e dall'età del figlio. Il messaggio Inps 25.03.2021, n. 1276, fornisce le prime indicazioni.

In aggiunta a quanto sopra, i lavoratori genitori di figli con disabilità accertata ai sensi della L. 104/1992, non ricoverati a tempo pieno presso strutture sanitarie, continuano ad avere diritto a 3 giorni di permesso retribuito mensile, frazionabili anche ad ore, come ricordato anche dalla recente circolare Inps 19.03.2021, n. 45.